24.

VIII CONGRESO
DE LA INDUSTRIA

INTERAMERICANO
DE LA CONSTRUCCION

"INTEGRACION INTERAMERICANA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION"

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

CIIC - 72

No. 42 DT DT 103 2B - 2C - 4D

Fecha: septiembre 18 de 1972

Idioma Orig.: Español

SEPTIEMBRE 17 AL 23 PANAMA, PANAMA

COMISION No. 3

I N T E G R A C I O N I N T E R A M E R I C A N A

D E L A

I N D U S T R I A D E L A C O N S T R U C C I O N

****

TRABAJO Y PONENCIAS PRESENTADOS POR LA
CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION.

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

ELEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LA INTEGRACION DE LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCION EN LA REGION

Introducción.-

A la Cámara Chilena de la Construcción le asiste la seguridad de que los temas que se abordarán en este trabajo interesen a todos los países cuyas Cámaras estén afiliadas a la FIIC, y es por ello que el presente estudio constituye una primera aproximación a los trabajos que en el futuro debieran elaborarse sobre las materias de que trata a fin de lograr la integración de nuestra actividad entre todos los países que tienen organismos asociados a la Federación, ya que el futuro del desarrollo de América Latina depende, en forma considerable, del grado que dicha integración vaya alcanzando.

Durante el desarrollo del VII Congreso de la Federación Interamericana de la Construcción, celebrado en Buenos Aires en noviembre de 1970, la Cámara Peruana tomó la iniciativa de convocar a una reunión de las entidades afiliadas a la Federación que a la vez forman parte de la Subregión Andina integrada por Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú, además de Venezuela que actúa como país observador. Tal reunión se efectuaría en Lima y tendría por objeto iniciar un estudio para determinar las condiciones necesarias para que la actividad de la construcción pueda llegar a integrarse dentro de los países de la Subregión, todo dentro del estricto respeto y dentro de la estructura de la Federación.

La reunión del Consejo de la Federación que se iba a celebrar en Quito en setiembre de 1971 fue postergada para la segunda semana de noviembre del mismo año y en ella se dió cuenta de la convocatoria que, para la cuarta semana del mismo mes, había hecho la Cámara Peruana de la Construcción en cumplimiento de lo que había propuesto en Buenos Aires en 1970.

El estudio del temario de dicha reunión permitió sacar un conjunto importante de conclusiones, las más de carácter general, otras de carácter

específico, todas las que están en conocimiento de los miembros de la Federación. Entre estas últimas se halla una recomendación para que las Cámaras de la Construcción constituyan en su seno una Comisión Permanente que estudie los problemas relativos a la integración, lo que la Cámara Chilena de la Construcción ya ha puesto en práctica.

Con el propósito de avanzar rápidamente se acordó en Lima realizar una nueva reunión en Santiago en el mes de Julio de 1972 que fue postergada por acuerdo de las otras Cámaras.

La Comisión de Integración de la Cámara Chilena de la Construcción estudió los acuerdos de Lima y seleccionó aquellos que, a su juicio, eran los más fundamentales para que la integración se pueda poner en marcha, los que comunicó a la Federación y a las Cámaras de la Subregión como proposición de temario para la reúnión de Julio a que hicimos referencia.

El referido conjunto de problemas básicos es el siguiente:

Garantías
Doble Tributación
Empresas Multinacionales
Desplazamiento de equipos
Desplazamiento de personas
Validez de títulos profesionales

Nuestra Cámara ha elaborado el presente trabajo, y las conclusiones que se someten a consideración de este VIII Congreso, sobre la base del temario indicado, a excepción de lo atinente al "Desplazamiento de personas" y al "Desplazamiento de equipos", por considerar que estos últimos debían ser fruto de mayor análisis y, sobre todo, el resultado de un previo intercambio de ideas entre las Cámaras de los países interesados. Por tal razón no hemos tratado específicamente dichos temas.

La primera parte de este Trabajo aborda lo concerniente a "Regímenes de Garantías". En ella se analizan las características y condiciones que deben cumplir las cauciones internacionales, los inconvenientes y dificultades que presenta el sistema imperante y se propone, por vía de solución, un régimen basado en un organismo garantizador supranacional que podría ser el BID o la CAF (Corporación Andina de Fomento).

En segundo término se hace un breve examen de la DECISION Nº 40 del Acuerdo de Cartagena mediante la cual se ha aprobado un convenio entre los países miembros del Acuerdo para eliminar la doble tributación internacional, serio obstáculo para cualquier intento de integración. Ese instrumento puede servir de antecedente al acuerdo que debiera suscribirse por los países miembros de la Federación.

Se preocupa el trabajo, a continuación, de la Decisión Nº 26 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena, que ha establecido el "Régimen Uniforme de la Empresa Multinacional y Reglamento del tratamiento Aplicable al Capital Sub Regional". Creemos, y así lo recomendamos, que debe abrirse a nuestra actividad el campo de la empresa multinacional, no sólo dentro del marco del Pacto Andino, sino también en el mercado ALALC.

En Chile se dice "que la empresa de la construcción no se hereda" con lo que se quiere enfatizar la idea de que tales empresas son lo que es su componente humano. De ahí; que hemos tenido especial preocupación de examinar la necesidad de que se regule internacionalmente el reconocimiento de los títulos de los profesionales que tienen intervención directa en el proceso constructivo, lo que hacemos en un capítulo especial.

GARANTIAS RELACIONADAS CON CONTRATOS DE CONSTRUCCION

I. LAS DIFERENTES CLASES DE GARANTIAS

A) Pueden ser de 4 tipos, según su finalidad:

1) Garantizar la seriedad de la oferta.

2) Garantizar el correcto cumplimiento del contrato.

3) Garantizar empleo de anticipos para instalación de faenas, compra de materiales y equipos, etc.

4) Garantizar el canje de retenciones efectuados a los pagos de contratistas, en resguardo de la correcta ejecución de la obra.

B) Además de estos tipos de garantía, que se refieren directamente a un contrato determinado, la empresa constructora que desee operar en un país distinto al de su domicilio habitual, podrá verse en la necesidad de otorgar otras garantías, tanto en su país de origen (para garantizar el retorno de maquinaria y capital de trabajo) como en el país en que se apresta a ejecutar un contrato (para garantizar la reexportación o el pago de derechos de aduana de maquinaria que se interne en admisión temporal, para avalar créditos bancario o de proveedores, etc.).

Estas "garantías indirectas", como llamaremos las no directamente estipuladas por las bases de un proyecto de construcción específico, son a veces tan inevitables como las directas, y pueden incidir fuertemente en los costos

de operación de ese mismo contrato; sin embargo, reduciremos por ahora el campo de estudio a los cuatro tipos de garantías "directas" enumerados en A), por ser las únicas reglamentadas por los organismos contratantes a través de las bases del proyecto.

II. CONCEPTOS FUNDAMENTALES: FINALIDAD Y ALCANCE

Estas garantías son emitidas contra una cierta comisión por una institución financiera sólida, que inspire confianza al organismo contratante, dándole la seguridad de poder hacer efectivo su valor cuando las circunstancias lo requieran, de acuerdo a las bases del contrato. Generalmente esta institución financiera es un Banco o una Compañía de Seguros, autorizados para operar en el país en que debe ser presentada la garantía. En algunos países industrializados existen también instituciones financieras diferentes a Bancos y Compañías de Seguros creados específicamente con el fin de otorgar estas garantías de contratos.

Cabe recalcar que, en cualquier caso, aún cuando la institución emisora sea una Compañía de Seguros, la emisión de la garantía no constituye para la institución un negocio de seguros, en los cuales el cobro de la prima compensa el riesgo de siniestro de acuerdo a la ley de probalidades. En cambio, siempre la institución emisora de la garantía toma algún tipo de contra-garantía, que le permite repetir inmediatamente contra el deudor o garantizado, en caso que el orga-

nismo contratante haga efectiva la garantía.

Se puede apreciar, pues, que la institución financiera que emite la garantía cumple solamente con la función de intermediario, permitiendo que el organismo contratante le transfiera el trabajo y gran parte del riesgo que significa cobrar o hacer responsable al contratista, en caso de incumplimiento.

III. CONDICIONES QUE DEBE CUMPLIR LA GARANTIA

Hechas estas aclaraciones conceptuales podemos entrar de lleno en el estudio de los problemas de garantía con que se enfrenta un contratista que desea tomar un contrato en un país distinto de su domicilio habitual:

1) El organismo contratante necesita:

- Que la garantía sea de fácil cobro: por eso exige que sea emitida por una institución sólida, que tenga domicilio en el país del contrato.
- Que sea emitida en la moneda del país del contrato, para evitar el riesgo de cambio.

2) La institución garantizadora necesita:

- Tener la posibilidad real de repetir contra el contratista, para lo cual toma la contragarantía respectiva.
- Obedecer las normas legales y reglamentarias vigentes en el país, en cuanto a límites de garantía, formas de contragarantía, porcentaje y canales de reaseguro (en el caso de Cías. de Seguro) acceso al mercado de divisas, y riesgos cambiarios.

3) El contratista necesita:

- Que sus bienes en el país de su domicilio habitual sirvan para constituir la contragarantía que necesita la institución garantizadora.
- Evitar en lo posible duplicaciones de costo, resultantes de primas o comisiones tanto en el país de su domicilio como en el del contrato que le significarían desventajas frente a competidores locales.

IV. ANALISIS DE DIFERENTES MECANISMOS TEORICAMENTE POSIBLES

A la luz de las necesidades del contratante, garantizador y contratista, revisemos algunas posibilidades concretas para otorgar garantías en otro país tal como han sido exploradas por un contratista chileno.

A) Garantía otorgada por una institución bancaria.

1) Por un Banco del país del contrato: si el Banco es sólido, satisface las necesidades del contratante; pero el contratista no puede ofrecer el patrimonio de su empresa como contragarantía, ya que el Banco garantizador, en caso de que se haga efectiva la garantía, no tiene interés en cubrir su desembolso con un ingreso en otro país, probablemente no transferible, sujeto a riesgos de cambio y sólo después de una tramitación judicial complicada, sujeta en último término al beneplácito de los tribunales de justicia del país del domicilio del contratista ("exequatur").

Por lo tanto, el Banco exigirá normalmente una contragarantía de algún Banco sólido europeo o norteamericano, o quizás, y por lo menos, de un Banco del domicilio del contratista, con lo que pasamos al 2º caso.

2) Por un banco del domicilio del contratista: permite al contratista otorgar la contragarantía en su propia moneda, pero:

a) esta contragarantía exigida por el Banco será muy elevada, ya que deberá cubrir el riesgo de cambio;

b) el Banco deberá consultar con la autoridad cambiaria del país (Banco Central) y obtener su autorización para emitir una garantía sobre el exterior, a fin de asegurar el acceso al mercado de divisas en la eventualidad de tener que cumplirla (garantía de convertibilidad).

c) la garantía primaria no será, como tal, aceptable para el contratista, por lo que sólo servirá a su vez de contragarantía a un Banco del país del contrato, quien emitirá la garantía final, con la consiguiente duplicación de comisión para el contratista, y siempre que:

- el Banco del domicilio del contratista le merezca confianza al Banco que emite la garantía final.
- La autoridad cambiaria (o Gobierno) del país del

contratista, que ha dado su garantía de convertibilidad a la garantía bancaria primaria, goce de confianza en el Banco final y en las autoridades cambiarias del país del contrato.

B) Garantía emitida por una Compañía de Seguros.

Este camino ofrece gran número de variantes, debido a las características propias de los negocios de seguros, que se encuentran controlados a nivel nacional generalmente por una autoridad administrativa (Superintendencia), que a su vez suele imponer normas mínimas de reaseguro de los riesgos, gran parte de los cuales van al extenjero (Inglaterra, Suiza, Alemania).

En cambio, gracias a este tráfico internacional de primas e indemnizaciones en Chile no cae bajo tan estricto control de la autoridad cambiaria ya que dispone de un fondo propio de compensación. Por otro lado, en muchos países no es usual la póliza de garantía de Compañía de Seguros.

1) Póliza de Garantía otorgada por una compañía de Seguros establecida en el país del contrato: Suponiendo que existan Compañías que operan en garantía, ésta será aceptable para el contratante, pero nuevamente existe el problema de la contragarantía, que lleva a la misma situación de la garantía bancaria emitida directamente en el país del contrato, pero con una

alternativa: el reaseguro del riesgo en una Compañía del domicilio del contratista, donde éste puede otorgar su contragarantía; subsiste el riesgo de cambio, que elevará la exigencia de contragarantía, y se produce duplicación de prima: póliza original en país del contrato y reaseguro en domicilio del contratista. Además el reaseguro tiene las siguientes limitaciones:

a) conforme a las normas internacionales, la contragarantía debe ser tomada por el asegurador, no por el reasegurador, lo que haría necesária una excepción especial difícil de obtener;

b) en todo caso el reaseguro sería aceptado por la Compañía local del domicilio del contratista sólo si el asegurador (Cía. que emite la póliza de garantía) conserva una parte importante del riesgo (20 a 50%, para lo cual de todos modos exigiría contragarantía en el país del contrato);

c) a su vez, la Cía. del domicilio del contratista, si se trata de Chile, estará obligada por las normas de la Caja Reaseguradora a volver a reasegurar en el extranjero la mayor parte del riesgo que aceptó; sin embargo como es un riesgo ubicado en el extranjero, no cabe dentro de los canales establecidos de reaseguro de garantía, por lo que deberá solicitar cober-

tura especial en Europa, que puede ser negada.

2) Póliza emitida por una Compañía de Seguros del domicilio del contratista. Aunque prefieren pedir autorización al Banco Central, en teoría, las Compañías chilenas no están impedidas de emitir pólizas en moneda extranjera, ya que cuentan con un fondo de divisas proveniente de su movimiento de primas e indemnizaciones con el extranjero. Esta variante satisface las necesidades del contratista, salvo la eliminación del riesgo del cambio, pero:

a) no cumple con las exigencias de fácil cobro del contratante, ya que debería hacer efectiva la póliza en el extranjero lo que requeriría un cambio de las bases actuales de las propuestas internacionales de los países del Area. No existe un sistema de corresponsalía entre Cías. de Seguro, que permita el pago de indemnizaciones de una por cuenta de la otra, salvo que exista reaseguro; y como este es siempre parcial, el contratante no acepta una póliza emitida por una Cía. extranjera, no domiciliada en país del contrato.

b) aunque se lograra solucionar el problema del cobro por parte del contratante, sería necesario uniformar las pólizas tipo de los diversos países, compatibilizando su glosa y cláusulas con las bases de las propuestas internacionales.

c) para una Cía. de Seguros es difícil emitir una garantía sobre un riesgo situado fuera del territorio nacional, ya que no cuenta en este caso con los canales habituales de reaseguro para cumplir con la exigencia de transferir gran parte del riesgo al exterior, a través de la Caja Reaseguradora.

Quedó de manifiesto en este capítulo IV que en la actualidad no existe ningún mecanismo para otorgar garantías en un país distinto al del domicilio habitual, que sea capaz de satisfacer las necesidades mínimas de contratante, garantizador y contratista.

V. BUSQUEDA DE UN MECANISMO OPERABLE

Del análisis precedente se desprende que el impedimento más persistente e insalvable que se repite en la mayoría de los esquemas explorados radica en que el contratante necesita que la institución garantizadora tenga domicilio en el país del contrato, para poder cobrarle sin dificultad, en tanto que el contratista de otro país no tiene patrimonio que sirva de contragarantía en el país del contrato. Esta situación es insalvable dentro del actual esquema de bases de los contratos e instituciones garantizadoras a menos que se logre la libre convertibilidad de divisas de manera generalizada y permanente.

Como esta es una aspiración a larguísimo plazo, que además rebasa el marco del presente estudio, trataremos de bus-

car un nuevo esquema que cumpla con las necesidades mínimas de contratante, garantizador y contratista, sin caer en los obstáculos insalvables ya analizados.

Si el contratante no puede renunciar a la facilidad de cobro de la garantía y si el contratista no puede mover su patrimonio a través de las fronteras cambiarias para otorgar contragarantías, necesariamente el nexo entre ambos debe establecerlo una institución garantizadora supranacional, presente tanto en el país del contrato como en el domicilio del contratista.

Para ALALC, esta institución podría ser el BID o una comisión de los Bancos Centrales de los países miembros; (para el Area Andina sola, la CAF). Esta institución deberá estar dispuesta a cobrar primas o comisiones en las monedas de los países de los contratistas y, en caso necesario, desembolsar indemnizaciones a los organismos contratantes de otros países en sus monedas, para después repetir contra los contratistas en su moneda local. Podrá usar un sistema de compensación, dejando así un saldo reducido de transferencias, que podría ser también compensado con los gastos normales que hace y préstamos que otorga la institución garantizadora a cada país en su moneda local.

Contra un recargo determinado de la prima o comisión, dicha institución supranacional podría también absorber el riesgo de cambio, evitando así para el contratista la contragaran-

tía excesivamente alta.

La garantía otorgada por esta institución, que mantendrá a tal efecto su propio registro de contratistas, puede ser aceptada directamente por el contratante (al menos el BID no podría oponerse a modificar las bases de los contratos financiados por él); en caso contrario, las instituciones financieras del país del contrato emitirían la garantía contra una comisión nominal con el respaldo de la institución supranacional de la que su propio Gobierno forma parte.

rav

ELIMINACION DE LA DOBLE TRIBUTACION INTERNACIONAL -
DECISION Nº 40 DE LA COMISION DEL PACTO DE CARTAGENA -

Una de las mayores dificultades con que tropieza cualquier intento de integración económica entre los países es "la doble tributación internacional", que desalienta las inversiones e inhibe a las empresas de buscar nuevos mercados para la producción de bienes y servicios.

Conscientes del obstáculo que para la integración americana presenta la doble tributación internacional, la Comisión del Acuerdo de Cartagena acordó en su Séptimo período de Sesiones, celebrado entre los días 8 al 16 de Noviembre de 1971, la Decisión Nº 40 denominada "Aprobación de Convenio para evitar la doble Tributación entre los Países Miembros". En Chile, el Presidente de la República envió al Congreso Nacional, con fecha 7 de Julio de 1971, el Proyecto de Ley aprobatorio de esta histórica Decisión.

CONCEPTO DE DOBLE TRIBUTACION INTERNACIONAL Y SUS CAUSAS.-

En términos generales, puede afirmarse que existe "doble tributación Internacional" cuando el mismo impuesto es aplicado simultáneamente por dos o más Estados a una misma persona natural o jurídica, teniendo como antecedente un mismo presupuesto de hecho.

Las causas que originan la situación descrita obedecen a que las legislaciones de los distintos países mantienen diversidad de criterios de jurisdicción tributaria. Así, mientras en algunos países se atiende para imponer la carga tributaria a la nacionalidad o domicilio del contribuyente, en otros se está al lugar en que se celebran las convenciones, y otros al lugar en que se halla la fuente creadora de las rentas imponibles.

TRIBUTACION EN LA FUENTE: La Decisión Nº 40 descansa en el principio de "gravación a la fuente", vale decir, que se afectan los ingresos atendiendo al territorio en que ellos se producen, con prescindencia del lugar en que se celebren o se cumplan los actos o contratos que les sirven de antecedente y de la nacionalidad o domicilio de los beneficiarios de las rentas. Con lo anterior la Comisión del Acuerdo de Cartagena deja de lado el sistema denominado de la "Renta mundial" sustentado por los países desarrollados y por algunos en vías de desarrollo, según el cual se grava el total de los ingresos que perciben las personas domiciliadas en ellos, independientemente del origen geográfico de esos ingresos.

La implantación del sistema de gravación en la fuente de la renta significa que el tributo es aplicado en el país en que la fuente está radicada, lo que, a su vez, envuelve la necesidad de determinarla, cosa que el convenio hace con detalle, no sólo señalando la respectiva fuente de ingreso, sino que indicando la norma aplicable a cada uno de los casos que más frecuentemente presenta al quehacer económico y/o cultural. Tal es particularmente el caso de las rentas provenientes de las actividades empresariales en general, para cuya determinación se proporcionan abundantes elementos, los que se gravan, como se ha dicho, por el País Miembro donde esas actividades se hubieren desarrollado.

También se consideran en la Decisión Nº 40 las rentas derivadas de bienes inmuebles, del derecho a explotar recursos naturales, de empresas de transportes, las de regalías derivadas de la utilización de patentes,

marcas y tecnologías, de intereses, dividendos y participaciones, de ganancias de capital, las provenientes de la prestación de servicios personales, las de empresas de servicios profesionales y asistencia técnica, las derivadas de pensiones y anualidades y las de actividades de entretenimientos públicos.

La consagración de principio que nos ocupa se encuentra en el artículo 4º de la Decisión Nº 40 que expresa "Independientemente de la nacionalidad o domicilio de las personas, las rentas de cualquier naturaleza que éstas obtuvieren sólo serán gravables en el País Miembro en que tales rentas tengan su fuente productora, salvo los casos de excepción previstos en este Convenio".

Las excepciones aludidas son sólo dos: la relativa a los beneficios de las empresas de transporte y la atinente a los dividendos y participaciones.

En ambos casos, por razones prácticas, se siguió el principio del domicilio del beneficiario de los ingresos, por cuánto suele ser difícil ubicar la fuente precisa de la renta. Por otra parte, atendida la tributación que afecta a las empresas de transportes y a los beneficios antes indicados, resulta oneroso para algunos países desprenderse de ella.

IMPUESTOS REGULADOS POR LA DECISION Nº 40: Los Impuestos que quedan sometidos a las prescripciones de la Decisión Nº 40 son de dos tipos: los Impuestos a la Renta y el Impuesto al Patrimonio. Entre los Impuestos a la Renta se considera el de Ganancias de Capital.

Respecto del Impuesto al Patrimonio siguió el principio de la territorialidad, expresión circunstanciada del principio de la gravación de la fuente. Conforme a él "el patrimonio situación en un país Miembro, será gravable únicamente en él".

EMPRESAS MULTINACIONALES

I.- CONSIDERACIONES GENERALES

La Decisión Nº 46 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena establece el Régimen Uniforme de la Empresa Multinacional y Reglamenta el Tratamiento Aplicable al Capital Sub-Regional.

Antes de analizar la materia en algún detalle, es necesario aclarar que la concepción de la Empresa Multinacional está enfocada fundamentalmente hacia la actividad industrial y toca el campo de los servicios en el Art. 9º del Cap. III y en el Art. b) de las Disposiciones Transitorias.

Una vez más se puede apreciar que esta importante actividad queda marginada del campo industrial y tampoco se incluye en la de los servicios.

No obstante estos antecedentes, creemos posible, basándonos en las Finalidades planteadas para la Empresa Multinacional (Cap. II) y en los Requisitos de la Empresa Multinacional (Cap.III), considerar incluída, en alguna medida, a nuestra actividad en la Decisión Nº 46.

En efecto, en la letra e) del Art. 7º se define como una finalidad: "Utilizar los recursos de la Sub-región en forma adecuada y eficaz"; en la letra h) se dice: "Facilitar la ejecución de proyectos de beneficio Sub-regional cuyo costo, magnitud o complejidad tecnológica impidan su realización por un solo País Miembro."

Por otra parte en el Art. 8º, letra e) se dice que debe cumplir con el requisito: "Que el objeto de la empresa sea de interés Sub-

regional, se ajuste a las condiciones y modalidades establecidas en los programas que se señalan a continuación y se refieren a los proyectos y productos que se incluyan en ellos."; y luego en el Nº 2 de la misma letra se establece: "Proyectos de infraestructura, encaminados a resolver problemas que incidan desfavorablemente en el proceso de integración Sub-regional".

Frente a estas finalidades y requisitos analizaremos la construcción como actividad posible de colaborar a la integración y desarrollo Sub-Regional.

II.- CARACTERISTICAS ESPECIALES DE LA CONSTRUCCION

Muchas veces se ha definido a la Actividad Constructora como una organización esencialmente ágil, de gran movilidad geográfica, que cuando se instala a emprender una obra lo que está realmente haciendo es desarrollar un proceso industrial que termina una vez elaborado su producto.

Se comprende entonces, que ante esta característica tan suigéneris de la construcción, la movilidad sea parte esencial de su propia condición. Siendo lo anterior un factor positivo, propio de la actividad, que la obliga a mantenerse agresiva, viva, hay otra característica que la afecta en forma negativa muy fundamentalmente y que estamos seguros es también de caracter general. Nos referimos a lo cíclico de la demanda.

Los procesos industriales se caracterizan por tener que satisfacer en forma creciente una demanda conocida y estable salvo caracteríticas estacionales perfectamente previstas. En la construcción es preci-

samente la demanda un factor que no siempre es posible preveer y está sometida permanentemente a grandes fluctuaciones en el tiempo. El requerimiento que la Sociedad exige de la Actividad la obliga a contar con una capacidad instalada de profesionales y técnicos y equipos necesariamente cuantificados para los puntos de mayor demanda. Todos los países sufrimos crisis cíclicas de demanda en la Actividad Constructora que distraen importantes sumas de capital en equipos inmovilizados y lo que es más grave, acarrean la dispersión de técnicos cuya preparación es de incalculable valor y que enfrentados a períodos de crisis buscan ubicación en otros sectores de la producción.

Por una parte vemos acumularse recursos materiales ociosos y por otra dispersarse recursos humanos de difícil preparación. Nadie podrá dudar que ante economías en desarrollo que buscan lograr el máximo rendimiento humano y material a sus escazos recursos, situaciones como la descrita constituyen un problema grave.

Es frecuente, así mismo, que Empresas Constructoras que desarrollan técnicas y procedimientos avanzados y que se equipan paralelo deban verse sometidas a un término prematuro de esa especialidad dado lo restringido del mercado nacional.

Todos, en mayor o menor grado, hemos visto pasar por nuestros países a empresas provenientes de lugares de mayor desarrollo que llegan a emprender alguna obra de características especiales por su avanzada tecnología y uso de equipo especializado y somos testigos de cómo al finalizar

su labor se retiran sin haber aportado al país más que el beneficio de la obra hecha. Nos parece evidente que suavizando la curva de demanda y al tener que enfrentar un mercado cada vez más avanzado, nuestras propias empresas estarán en condiciones de desarrollar técnicas y adquirir equipos cuya amortización debería ser mejor repartida beneficiando a todos los países del área que requieren sus servicios. Igualmente estamos convencidos que la demanda cíclica puntual debe tender a amenguarse al considerar la suma de ellas, produciendo un efecto positivo en la organización empresarial, muy especialmente en el aspecto humano de ella. Una garantía mayor de permanencia necesariamente debería tender a posibilidades de mayor preparación y especialización

Frente a todos estos antecedentes, nos proponemos reclamar para la Construcción la justa y debida cabida en el Régimen de Empresa Multinacional, atendiendo a las condiciones especiales que la definen.

III.- PROBLEMAS GENERALES QUE RESOLVER

Sólo procederemos, aquí, a enumerar los problemas que es necesario resolver para hacer posible la participación de las Empresas Constructoras de los países de la Sub-región en cualquier país del área:

a.- Garantías relacionadas con contratos de construcción;

b.- Movilidad del personal;

c.- Reconocimiento de títulos profesionales;

d.- Movilidad de equipos;

e.- Doble Tributación

Algunas de estas materias se tratan en documentos separados.

IV.- FORMACION DE EMPRESAS CONSTRUCTORAS BAJO EL REGIMEN DE EMPRESAS MULTINACIONALES

El problema planteado tiene, a nuestro juicio, la posibilidad de dos opciones:

A.- Empresa Multinacional para abordar una obra o proyecto específico.

B.- Empresa Multinacional que se crea para actuar en forma permanente en algún o algunos países del área.

El caso A.- configura una característica común en cada uno de los países del área. Conocemos el régimen de licitación Internacional para proyectos financiados con Créditos provenientes del BIRF y del BID. Asímismo vemos cada vez con mayor frecuencia, la formación de consorcios nacionales para abordar obras de mayor envergadura. Creemos que la aplicación del mecanismo de Empresa Multinacional podría aplicarse íntegramente a fomentar la formación de consorcios entre Empresas Constructoras del Area para enfrentar indistintamente proyectos con financiamiento internacional u obras de especial envergadura y especialización que cuentan con financiamiento nacional.

El caso B.- es especialmente aplicable al desarrollo de programas habitacionales donde la incidencia de los Sistemas de Ahorro y Préstamo contribuyen a aminorar los efectos cíclicos de demanda.

Sería perfectamente posible concebir Empresas Multinacionales de Construcción de Viviendas con posibilidades de actuar en todos

los países del área. Para este tipo de Empresas es especialmente importante la movilidad de capital de giro y personal y no tanto la de equipos. Para ambas opciones es fundamental la eliminación de la doble tributación, el resolver el problema del reconocimiento de títulos y la constitución de garantías.

V.- CONCLUSIONES

El Art. 9º del Capítulo III del Acuerdo Nº 46 establece: "La Comisión, a propuesta de la Junta, podrá declarar la conveniencia de constituir empresas multinacionales para la ejecución o desarrollo de proyectos de interés subregional relativos a la producción de bienes o servicios en campos distintos a los indicados en el literal e) del artículo anterior.

En estos campos señalará las condiciones específicas a las que deberán sujetarse las empresas multinacionales, en el campo correspondiente.

Mientras no se determinen las condiciones mencionadas en el párrafo anterior, la Comisión podrá autorizar, a pospuesta de la Junta, la constitución de empresas multinacionales en los casos particulares que se sometan a su consideracion."

Creemos que bajo la disposición mencionada, la Junta podría recomendar a la Comisión las medidas adecuadas para dar debida cabida a nuestra actividad. Desde luego que cualquier determinación en este sentido

debería considerar la adopción de acuerdos relativos a lo señalado en el Cap. III de este informe y que no hayan sido salvados por disposiciones ya adoptadas.

Asímismo, todas las medidas que se adopten deberán ser acordes con la Reglamentación del Art. 30 de la Decisión Nº 24, para los efectos de considerar los aportes de los inversionistas de la sub-región como de inversionistas nacionales.

Habiéndose preparado este informe bajo el amparo de Decisiones de la Comisión del Acuerdo de Cartagena y que, por lo tanto, dicen relación con el Area Andina su enfoque corresponde a dicho Pacto. No obstante ello, creemos que consideraciones como las planteadas y acuerdos que las posibiliten, podrían ser igualmente recomendadas a los países miembros del Mercado ALALC.

CORRESPONDENCIA DE TITULOS PROFESIONALES

La posibilidad de movilizar los recursos humanos calificados entre los distintos países que forman parte de la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio y la Sub-región Andina, constituye, sin duda, un factor de gran preponderancia para las posibilidades de que pueda existir una integración efectiva de la actividad constructora.

Es por ello que la Cámara Chilena de la Construcción ha estimado del caso hacer un estudio e investigación, aúnque primaria, acerca de cuál es la situación imperante al respecto sobre el particular.

Este trabajo ha conducido a los siguientes resultados que queremos aportar al conocimiento de este Congreso.

1) El más antiguo documento internacional que existe sobre la materia, y talvez el más importante por el número de países que concurrieron a él, es la "Convención sobre Ejercicio de Profesiones Liberales", suscrita en México el 28 de enero de 1902, siendo los signatarios Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Estados Unidos de América, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú y Uruguay.

De acuerdo con el artículo 1º de este documento, "los ciudadanos de cualquiera de las Repúblicas que suscriben la presente Convención podrán ejercer libremente en el territorio de las obras la profesión para la cual estuvieren habilitados con un diploma o

título expedido por la autoridad competente en cada uno de los países signatarios, con tal que dicho diploma o título cumpla con los requisitos establecidos en los artículos 4º y 5º, siempre que la ley del país en que va a ejercerse la profesión no exija para su ejercicio la calidad de ciudadano".

Los certificados de estudios preparatorios o superiores expedidos en cualquiera de los países que celebran esta Convención, en favor de nacionales de uno de ellos, producirán en todos los demás países contratantes los mismos efectos que les atribuye la ley de las Repúblicas de donde emanen, siempre que haya reciprocidad y no resulten ventajas superiores a las reconocidas por la legislación del país en que se quiera hacer uso de esos certificados.

Por su parte, los artículos 4º y 5º a que se hace referencia, disponen:

"Art. 4º.- Cada una de las Altas Partes Contratantes pondrá en conocimiento de las otras cuáles son sus universidades o cuerpos docentes cuyos títulos o diplomas deben ser aceptados por los demás, como válidos para el ejercicio de las profesiones de que trata esta Convención".

Art. 5º.- El diploma, títulos o certificados de estudios preparatorios y superiores, debidamente autenticados, y el certificado de identidad de persona expedido por el respectivo agente diplomático o consular, acreditado en la nación que hubiere otorgado cualquiera de estos documentos, producirán los efectos pacta-

dos en la presente Convención, después que hayan sido registrados en el Ministerio de Relaciones Exteriores del país en que se desea ejercer la profesión, debiendo dicho Departamento de Estado poner este trámite en conocimiento de la cancillería del país de donde el título emana".

Como se desprende de la lectura de las disposiciones anteriormente transcritas, el Tratado en cuestión constituye un valioso elemento para hacer posible la integración de la actividad constructora en el aspecto del intercambio de ejercicio de las profesiones liberales relacionadas con ella, ya que, reuniendo un profesional graduado en alguno de los países signatarios los requisitos ya señalados, puede legalmente ejercerla en los otros, siempre que aquel en que vaya a desempeñarla haya ratificado el Convenio o, de haberlo hecho, no lo haya posteriormente desahuciado, elementos ambos indispensables para su validez legal en el país respectivo.

Por las informaciones que hemos logrado reunir, este Convenio sólo ha sido ratificado por Bolivia, Costa Rica, Chile, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú. La República Dominicana, por su parte, lo denunció en el año 1959.

En consecuencia, sólo en algunos países miembros de la ALALC y de la Sub-región Andina este tratado tendría vigencia. Podemos afirmar que sí la tiene en Chile.

El 17 de diciembre de 1917 se suscribió en Quito, entre los Gobiernos de Ecuador y Chile, un "Convenio sobre Mutuos Re-

conocimiento de Examenes y Títulos Profesionales", el que fue ratificado por ambos países y no ha sido desahuciado hasta ahora por Chile y, hasta donde sabemos de fuentes oficiales, tampoco por Ecuador, de modo que se encontraría en plena vigencia.

De acuerdo a las normas de este Convenio, serán válidos en ambos países los exámenes rendidos y los grados que se obtengan legalmente en los Colegios, Universidades o Corporaciones Científicas. En consecuencia, los alumnos de tales entidades no estarán sujetos a más requisitos que los de comprobar su nacionalidad e identidad personal y la autenticidad de los documentos correspondientes, para que los exámenes o grados rendidos en uno de los dos países contratantes surtan efecto legal en el otro. Agrega que, entre otros profesionales, los Ingenieros, Agrimensores y Arquitectos, ciudadanos de cualesquiera de los países contratantes, poseedores de títulos legalmente adquiridos en ellos, serán admitidos al libre ejercicio de su profesión sin otro requisito que el de comprobar su nacionalidad, la autenticidad del título, su legalidad, y la identidad de la persona.

Del texto de este Convenio, como se puede apreciar, por lo que se refiere particularmente a Ecuador y Chile, otro elemento de integración profesional del mayor interés, que salvaría en buena parte, por lo que a ambos países se refiere, el hecho de que Ecuador no figure entre los ratificantes del Tratado de México, anteriormente mencionado.

3) El 23 de junio de 1921 se suscribió en Santiago de Chile, entre los Gobiernos de Colombia y Chile, una "Convención sobre Ejercicio, de Profesiones Liberales".

Igualmente este Tratado fue ratificado por ambos países; no ha sido desahuciado por Chile y tampoco lo habría sido por Colombia, de modo que también estaría en pleno vigor.

Sus disposiciones, con condiciones más o menos similares a las que señalan los convenios ya referidos, habilitan a los ciudadanos de ambos países para ejercer libremente la profesión para la cual estuvieren habilitados por título o diploma legalmente expedido por la autoridad nacional competente, con excepción de los casos en que por la Ley se requiera la nacionalidad respectiva.

Los antecedentes anteriormente enumerados que, como lo hemos dicho, no tienen otra pretención que aportar algunos elementos de juicio al problema que nos preocupa, indican:

a) Que el interés interamericano por establecer correspondencia de títulos profesionales dentro de normas que resguarden legítimos intereses, no es nuevo;

b) Que hoy, en que la integración interamericana constituye, más que un simple deseo, un imperativo para superar el estado de subdesarrollo en que se debaten nuestros pueblos, resulta indispensable superar todo obstáculo que se oponga a que ella sea una realidad en el ámbito de la actividad que representamos;

c) Que existen elementos básicos para superar uno de los

rubros indispensables para hacer posible la integración en el área de la actividad constructora, como lo es la posibilidad de la movilización de los recursos humanos especializados;

d) Que estos elementos son, ciertamente, insuficientes, y que se requiere de estudios más profundos para perfeccionarlos y llevarlos a la efectividad que los tiempos requieren.

En mérito de todas estas consideraciones, la Cámara Chilena de la Construcción propone a la consideración del VIII Congreso Interamericano de la Industria de la Construcción, los siguientes proyectos de acuerdo:

A) Que se declare que las facilidades de movilidad de los recursos humanos especializados constituye un elemento indispensable para lograr la integración continental de la actividad constructora;

B) Que como primera medida para lograrlo se promueva ante los Gobiernos que no lo han hecho, la ratificación del Convenio sobre Ejercicio de Profesiones Liberales suscrito en México el 28 de enero de 1902;

C) Que se realicen, a nivel de la Secretaría General de la Federación los estudios conducentes a conocer la realidad existente a este respecto entre los distintos países que integran la Asociación Latinoamericana de Libre Comercio y promover ante los Gobiernos respectivos la concertación de los Acuerdos que resulten conducentes a subsanar las deficiencias o vacíos que impidan u obstaculicen en la actualidad una amplia integración en este campo.

LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION,

1) Convencida de que los esfuerzos individuales, en el caso de los países en vías de desarrollo, no son suficientes para lograr su real desenvolvimiento;

2) Consciente que una de las vías más importantes para que todos los pueblos alcancen un desarrollo equilibrado y armónico es acelerar su crecimiento mediante la integración entre ellos;

3) Reconociendo el hecho de que en nuestros países se ha logrado formar a través de los años una tecnología en el rubro de la construcción que debe ser aprovechada por todos ellos.

x 4) En evidencia que la comunidad de orígenes y destinos que tienen nuestras naciones americanas ofrece un campo fértil a las posibilidades de integración económica;

PROPONE AL VIII CONGRESO INTERAMERICANO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION:

a) Se recomiende a las Cámaras miembros que realicen los estudios que sean necesarios para ser sometidos a los respectivos Gobiernos a fin de que el campo de la integración quede expedito a la actividad constructora americana.

b) Se recomiende a las Cámaras de los países miembros que, a objeto de lograr los fines antes señalados, promuevan ante sus respectivos Gobiernos y ante los Organismos del Tratado de Montevideo y Pacto Andino, la formulación de los instrumentos internacionales que permitan que el proceso de integración en nuestra actividad pueda avanzar con la celeridad que se precisa;

c) Recomendar, a objeto de lograr lo dicho anteriormente, que se adopte un régimen único de garantías a través de un organismo supranacional, como podría ser el BID o la Corporación Andina de Fomento.

d) Recomendar a los Gobiernos de los países miembros de ALALC la adopción de un régimen uniforme de tratamiento al capital extranjero y un régimen jurídico para las Empresas Multinacionales similar a los que se contemplan en las Decisiones 40 y 46, respectivamente, del Pacto de Cartagena, en el bien entendido de que deben adecuarse para ser aplicables a la construcción.

e) Solicitar de los Gobiernos de los países miembros de FIIC la celebración de Tratados para evitar la doble tributación internacional en una forma semejante a la que se contempla en la Decisión Nº 40 del Pacto de Cartagena.

f) Requerir de los Gobiernos la ratificación de aquellos tratados vigentes sobre Reconocimiento de Títulos Profesionales como también la celebración de los convenios internacionales necesarios para que dichos títulos tengan validez en cualquiera de los países.

VIII CONGRESO
DE LA INDUSTRIA

INTERAMERICANO
DE LA CONSTRUCCION

"LA EMPRESA"

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

CIIC - 72

No.: 34 DG 101

Fecha: septiembre 17, 1972

SEPTIEMBRE 17 AL 23 PANAMA. PANAMA

COMISION No. 1

LA EMPRESA

I N D I C E

PONENCIA DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION AL CONGRESO DE LA FEDERACION INTERAMERICANA DE LA CONSTRUCCION

PANAMA, SEPTIEMBRE DE 1972

CONSTITUCION Y ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

A.- CONSIDERACIONES GENERALES:- El proceso de desarrollo que vive el mundo en estos últimos siglos, causa al hombre una sensación de asombro y de vértigo, no obstante que su rol en él es, en forma simultánea, de autor; de actor y de espectador.

Este proceso, que hunde sus raíces en plena edad media, fue el fruto de una larga gestación que contrasta con la rapidez increíble, con los caracteres de explosión que su realización ha tenido y, más acentuadamente aún, continúa.- Se diría que el hombre tras muchos milenios de preparación, logró liberar la más grande fuerza que existe en el universo, cuál es su propia iniciativa creadora.

Es así como en poco más de doscientos años la población se triplica o cuadruplica; la vida se prolonga; la ciencia alcanza niveles insospechados; la producción de bienes y servicios se multiplica; la propia racionalidad del proceso lo lleva a la fabricación masiva destinada al consumo de miles de millones de personas; la educación se expande; la Universidad llega a muchos millones de hombres.

Una herramienta eficaz está en el centro mismo de este proceso sin paralelo en la historia de la humanidad; esta herramienta es la empresa.- Ella ha sido capaz de darle cauce a este singular avance y, es, al mismo tiempo, con relación a él, causa y efecto.- Su presencia y su eficacia actúa como impulso primordial del progreso científico y tecnológico y, a su vez, absorbe y transforma ese progreso en bienes y servicios que pone a disposición del hombre no sólo para satisfacer sus necesidades sino aún para crear otras nuevas.- Más todavía; para dar origen, extender y difundir, de modo acumulativo, el desarrollo intelectual del hombre mismo.

Pero no hay sólo luz en el cuadro del progreso.- A pesar del enorme aumento de bienes de todas clases que la humanidad posee, paradojalmente, es también, mayor la pobreza.- Sin embargo, ello no es extraño porque ésta consiste más en la brecha producida entre los bienes deseados y los bienes alcanzables, que la real escasez de los que se tiene.- Subsisten desniveles exagerados en los medios de vida dentro de un mismo país o región y se agrandan las diferencias entre las naciones.- Estas circunstancias conocidas en todos los ámbitos gracias a los medios de información y difusión, agravan la insatisfacción.- Por otra parte como consecuencia de la educación y de la información se va produciendo en grandes masas humanas un deseo creciente de participar en las decisiones, de empeñar su iniciativa y de ejercer un rol más activo en las distintas comunidades en que actúa.- Si este deseo no puede satisfacerse por encontrar obstáculos dentro de ellas se transforma en un sentimiento de frustación, en una actitud de oposición y rebeldía.- Estos factores producen hondas repercusiones que ponen en peligro la paz social y, se convierten en un serio escollo al desarrollo económico.- De este modo se configura un círculo vicioso que impide el progreso social, divide a los hombres en clases que se enfrentan y se ponen en tela de juicio todas las instituciones, aún aquellas que pueden señalarse como preciadas conquistas de la civilización.

Así como la empresa ha sido como un centro del desarrollo acelerado que la humanidad presencia, se ha convertido también en el centro de las impugnaciones y críticas que vienen de distintos orígenes.- Se la señala como construcción típica y exclusiva del capitalismo liberal y se la hace responsable de los vicios y abusos que a esta filosofía se achacan.

El tipo de empresa que se ataca con dureza es propiamente la empresa privada que ha sido aquella en que ha descansado el desarrollo económico.- Resulta natural que, al identificársela con el capitalismo liberal que proclama la preeminencia absoluta del capital en la vida económico social, se la haga responsable de los abusos de tal capitalismo.

No cabe duda de que el dominio que la mencionada filosofía ha tenido, influencia fuertemente el proceso productivo y el ordenamiento jurídico y, en consecuencia, la empresa.- Sin embargo no parece lícita esta identificación si se considera que las bases mismas en que descansa la empresa privada son mucho más sólidas que el simple predominio absoluto del capital.- Este, más que una característica esencial de la empresa es un vicio generado por la infuencia recién indicada.

Para señalar las bases en que descansa el sistema de la empresa privada es del caso citar en forma textual al eminente sociólogo francés Padre Pierre Bigó que se expresa así; en un párrafo intitulado "un resorte irreemplazable".- La Doctrine Social de L'Eglise.- Pierre Bigó.- Cap. IX Pág. 128 Edit. Presses Univ. de France " En la base de la economía debe subsistir la iniciativa privada, resorte incomparable de la vida económica, de la cual sería a la vez injusto e irracional que se quiera priva a los agentes económicos.- Debe también subsistir lo que la condiciona en una economía desarrollada, es decir el derecho para los individuos de emprender y de intercambiar, y la propiedad privada que es necesaria al ejercicio de este derecho.- En verdad, la multiplicación de unidades de producción es decir de utilidad y de decisión, que resulta de estos principios, engendra conflictos sociales y crisis económicas si la propiedad no tiene frente a ella un poder que le controle, una organización de derecho público de la economía y una fuerza con la cual ella esté en la obligación de tratar: las organizaciones de trabajadores.- Pero esta doble estructuración de las relaciones de la propiedad con el trabajo, por una parte, y con la sociedad global por la otra no sólo es posible sino debe ser puesta en marcha".

" La iniciativa privada, la propiedad privada, el derecho de emprender y de vende la pluralidad de las unidades de producción siendo las bases mismas de la economía, parece que sería un abuso y una fuente de equívoco designar a este conjunto de instituciones fundamentales con el nombre de capitalismo, pues ello sería insinuar que ellas son facultativas y hasta manchadas con una tara original, mientras son, pura y simplemente, las condiciones irreemplazables de una sociedad económica y política de hombres libres".

Dentro de estas consideraciones generales quisieramos referirnos a) a la naturaleza de la empresa y b) al poder de la empresa.

Respecto a la naturaleza de la empresa parece necesario decir que en su esencia es eminentemente contractual.- Ello quiere significar que se basa en el contrato celebrado libre y validamente entre particulares.- La empresa adquiere los bienes, maquinarias, equipos o materias primas; la empresa vende en el mercado sus productos; la empresa contrata los servicios de las personas que el cumplimiento de su finalidad requiere.- Sin embargo todos estos actos tienen que inscribirse dentro del marco institucional que el ordenamiento jurídico le fije y que, sin embargo, no le dan por ello el caracter esencial de institución es decir no reconoce en su origen ni deriva su existencia de las resoluciones de la autoridad social, lo cual no obsta a que deba someterse a las leyes y reglamentos que los poderes públicos señalen.

En cuanto al poder de la empresa, podemos decir que ella dispone de un poder económico cuya magnitud se relaciona con su tamaño y, también, según él, su influencia se extiende a un sector, a una zona, a una nación o al mundo entero.- Una de las

fuentes de poder o, al menos una forma de medirlo es el autofinanciamiento.- En Chile no tenemos casi empresas de un poder a escala internacional.- El autofinanciamiento definido como el sobrante neto después de pagadas las remuneraciones, amortizaciones, impuestos y dividendos, en Chile está muy desfigurado ya que, en vista de la necesidad del desarrollo de la empresa, se evita pagar un dividendo adecuado al capital.

Fuera de los recursos materiales la empresa va acumulando recursos de otro orden como conocimientos, dirección y relaciones.- Estos recursos tienen caracter acumulativo.- Los conocimientos están directamente relacionados con la investigación sobre productos, métodos, equipos, etc.- En otros países el tamaño de las empresas y las posibilidades que va dando la propia investigación permiten destinar inmensas sumas a este objetivo.- Los recursos de dirección consisten en la capación y formación de equipos de administración y de técnica de gran categoría.- Los recursos de relaciones permiten dar una visión favorable de la empresa y sus productos.

Estos factores sumados a la incorporación de capitales frescos o autofinanciados permiten además dar a la empresa una gran estabilidad que se ve aumentada también con la intervención en campos diversos.

La empresa necesita del poder para desarrollarse.- El poder es pues necesario a la empresa y le da un caracter acumulativo y estable a la estrategia de progreso para afrontar la competencia y servir al desarrollo de la comunidad global.- Sin embargo, el poder puede servir, no sólo a una estrategia de progreso, sino de dominación; esta última resulta negativa en relación con el libre juego económico y con la conveniencia social.- Esta estrategia de dominación puede proyectarse sea a través de un grado de concentración que evite la competencia, sea a través de acuerdos de precios o de absorciones que impidan la entrada de nuevos competidores o del uso del poder de la propaganda y de sus relaciones públicas para imponer productos de calidad insuficiente.

El poder de la empresa mirado desde el punto de vista de la sociedad es pues ambiguo.- Porque es necesario al progreso debe ser favorecido; pero porque puede ejercerse en contra del interés social debe ser controlado.

Este control puede resultar de la combinación de diversos factores como son: la competencia de mercado, la existencia de poderes compensadores como grandes proveedores y clientes; los sindicatos y las instituciones sociales mixtas de empresarios, de trabajadores, de otras fuerzas sociales y del Estado.

El sindicalismo, sea que adopte actitudes de oposición, de negociación o de control constituye sin duda una fuerza en el campo económico social que enfrenta la fuerza de las empresa.-

Dentro de la generalizada tendencia del Estado a intervenir en el poder de la empresa ella se desarrolla a base de dos tipos de políticas; una de ellas mira al control del poder y la otra a orientarlo hacia objetivos determinados.- El control del poder se ejerce a través de reglas de libertad y reglas de competencia; las primeras comprenden libertad de consumo, de inversión, de producción, de contratación y de cir-

culación, y las segundas abarcan la eliminación de la violencia, del fraude y de los monopolios, el estímulo de las iniciativas competitivas, la ayuda para resolver dificultades de transición, la resistencia a los grupos de presión y la generalización de la concurrencia.- La segunda política se ejerce a través del plan que, concebido como orientación e impulso, da origen a la economía concertada, y puede influír eficazmente sobre la marcha de las empresas.

Frente a las críticas que se hacen a la empresa tres actitudes son básicamente posibles: a) considerar a la empresa actual como una entidad que ha demostrado su eficacia y no necesita modificación alguna; b) considerarla viciada en tal forma que debe ser reemplazada totalmente y c) considerarla como una organización que en su esencia debe conservarse y defenderse, pero sin desconocer que tal como existe, presenta inconvenientes serios que hacen , necesario y urgente corregir, con miras a hacerla más humana, más justa y más eficaz.

Es esta última actitud la que queremos recomendar ante este Congreso procurand justificarla tan brevemente como podamos frente a la manifiesta amplitud de un asunto difícil, polémico y complejo como pocos.

Para terminar esta parte de la exposición procede decir algunas palabras acerca de la imagen de la empresa privada.- En líneas generales puede afirmarse que la opinión mayoritaria en algunos países no le es favorable.- No se comprende en ellos su papel primordial en la producción que antes dejamos señalado.- No se comprende como su buena marcha y desarrollo influye en la expansión económica general.- Encuestas de opinión pública realizadas en Chile son reveladoras del más increíble desconocimiento de la rentabilidad del capital invertido al cual se atribuye utilidades superiores al 150% anual .- Las fijaciones de precio que hace la autoridad tiene muchas veces consecuencias tales que impiden el desenvolvimiento económico o provocan la ruina de ciertas empresas y sin embargo, nadie se inquieta por ello.- Las normas legales o administrativas que aparecen como trabas a las empresas, establecen controles repetidos o absurdos, agravan la carga tributaria, dificultan la selección del personal o favorecen al holgazán, cuentan con general aceptación.- Hay gobernantes que a través de declaraciones frecuentes hacen caer sobre el comercio la responsabilidad de la inflación monetaria, lo cual es tomado como verdadero por el consumidor medio Es más, en algunos países, se dan pasos para establecer un socialismo de estado sin despertar resistencias en grandes sectores ciudadanos.

La transcendencia de esta imagen pública en la acción, en el desarrollo y en el futuro de la empresa es tanta y tan fácil de comprender que no parece necesario insistir en explicitarla.

B.- LA EMPRESA - CONCEPTOS FUNDAMENTALES

El regimen de empresa privada es aquel en que, en general, la producción de bienes y servicios es realizada por un conjunto de unidades de producción autónomas que deben su origen a la libre iniciativa del hombre y son dirigidas tambien en forma autónoma.

Ello no implica desconocer que el Estado, por razones de bien común, disponga de la facultad de crear y de administrar empresas productoras e, incluso, por iguales razones, pueda reservarse en forma exclusiva ciertas explotaciones.- La acción estatal debe limitarse según resulte necesario de tales razones.- No es el caso de precisar aquí su alcance y la definición de sus límites; basta decir que, en general, no es una función propia del Estado, la producción de bienes y servicios económicos.

Tampoco pretende negar el papel del Estado en la economía para orientarla, impulsarla, dictar y controlar las normas institucionales e imponer la equidad y la justicia en las relaciones de producción.

La empresa privada resulta del ejercicio de la libertad de iniciativa o, en otras palabras de la facultad de emprender que, como todo derecho, puede ser regulado pero no conculcado.- La empresa privada resulta de la libertad de asociarse para desarrollar, en conjunto, lo que excede de la posibilidad individual.- La empresa privada resulta de la libertad de ahorrar, de decidir el destino del ahorro y de la facultad de poseer bienes de producción como propios por una persona o un conjunto de personas.- La empresa privada resulta de la libertad de contratar, de comprar y de vender bienes y servicios.- La empresa privada resulta de la libertad de trabajo y de convenir, con verdadera libertad, las condiciones de éste.

Todo ello es necesario para la existencia de la empresa privada y para su eficaz desarrollo.- Todo ello es necesario, tambien, para la existencia de una Sociedad que respete los derechos del hombre y para lograr un desarrollo económico y social en libertad.- Todo ello hace que sea noble y digna la defensa del regimen de empresa privada, papel que, en su campo de acción, deben desarrollar todas las entidades empresariales en una forma preferente y primordial.

La empresa privada resulta del ejercicio de las facultades antes indicadas pero toma su forma y adquiere las modalidades que derivan de las ideologías y corrientes de pensamiento que adquieren predominio en ciertas épocas y sociedades y que informan sus instituciones básicas.- Las realidades económicas, tecnológicas y sociales como, asi mismo, el grado de cultura, los medios de difusión, las aspiraciones individuales y otras características de las comunidades van influyendo también en esas instituciones.

Ese conjunto de variables van imponiendo transformaciones también a la empresa y ella puede adaptarse, para ponerse a tono con el cambio de las circunstancias, siempre que se respeten las bases esenciales en que descansa.- Ella es capaz, como toda obra humana, no solo de adaptarse sino de perfeccionarse.

Es más, muchas, posiblemente las más de las personas que aparecen o actúan como contrarias a la empresa privada no lo son, en el fondo, a sus características

esenciales sino a ciertas formas que presenta y que tocan a defectos o modalidades anacrónicas importantes, que pueden y deben ser corregidos.- En su conjunto estos defectos y esas opiniones provienen de la desgraciada identificación de la empresa privada con el capitalismo liberal, entendido como el predominio absoluto del capita en el funcionamiento de la economía.

En esta visión: el objeto de la empresa es el lucro del capital; su composición se limita a los dueños de los medios de producción; su conducta, dentro del respeto formal de la ley positiva, está condicionada sólo por la maximización de las utilidad el trabajador es ajeno a la empresa; todo el poder de decisión y de mando pertenece ipso-facto al dueño de los capitales o a sus representantes; a la empresa no corresponde inquietarse por el bien común de la sociedad, papel que se asigna al Estado, confundiendo la suprema rectoría del bien común, su rol propio, con la obligación de todo miembro de una sociedad de buscarlo.

Parece innegable que esas afirmaciones corresponden al sentir corriente y a hechos que las traducen.- Sentir del cual partici paban en el pasado gran parte de los empresarios y, aún ahora, la gran mayoría de los trabajadores y la opinión pública algunas naciones.

Parece innegable, también, que esa visión no corresponde al deseo de participación creciente que caracteriza la época en que vivimos.- Parece innegable, por último, que esa opinión haga que la empresa se esté batiendo en retirada. en ciertas regiones.

Para defender la empresa privada no basta señalar que ella es más eficiente y es garantía de libertad.- La mayor eficiencia, con ser cierta, es de difícil demostración al grueso público y lo que es más difícil aún, es concordar lógicamente esa eficiencia con el bien común si se parte por decir que ellas, la empresa y la eficiencia, no tienen otro objeto que el mayor lucro del capital.- La garantía de libertad, por su parte, no impresiona ni siquiera a los pueblos que son de ella amantes, porque sólo se echa de menos cuando se ha perdido.

Para defender la empresa privada es necesario perfeccionarla, corregir los defectos que ahora tiene, y con ello, hacerse eco así de esa opinión que le es ahora adversa pero que puede tomarse, de este modo en favorable.

En la visión nueva que correspondería a la empresa perfeccionada se considera que:

a) el fin de la empresa en sí misma es el servicio de la comunidad en la cual y para la cual produce, a través de la satisfacción de sus necesidades en forma eficiente y con el mejor aprovechamiento de los recursos, y mediante el cumplimiento de su función específica cuál es la creatividad económica.

b) la empresa está formada por personas; estas personas pueden hacer aportes diferentes sea de trabajo, de dirección, de iniciativa o de capital o hacer varios tipos de aportes como es el caso de la pequeña empresa unipersonal y de la Sociedad de personas: Cualquiera que sea el aporte, todas ellas forman parte integrante de la empresa;

c) el lucro es necesario para cumplir una de las finalidades básicas de todos los integrantes de la empresa cual es la obtención, con cargo al precio de los productos, de una adecuada remuneración de sus aportes y es necesario también para medir la eficiencia y para asegurar el desarrollo y la expansión de la empresa,

el comportamiento ético de la empresa está dado por su finalidad de servicio y, en lo interno respecto a sus integrantes, por el cabal respeto de los derechos de todos ellos;

d) todo integrante de la empresa tiene derecho a participar en la vida y en las decisiones de una manera adecuada a la modalidad de su aporte, a través de cauces establecidos que deben respetar la unidad de dirección;

e) el fruto de la empresa pertenece a los que hicieron aportes para producirlo y debe procurarse que beneficie a cada cual en proporción a su aporte real en conformidad a normas libremente convenidas dentro de criterios que protejan la equidad y el desarrollo de la empresa y que consideren que tanto el capitalista como el trabajador son dueños de sus respectivas contribuciones al fruto común.- El fruto de la empresa resulta de la diferencia entre el valor del producto y el valor de los insumos incluídos las amortizaciones, excluídas las remuneraciones y considerando el efecto de la inflación.

Vale la pena hacer notar que esta visión, con ser bien diferente a la que antes habíamos descrito no se opone a ninguno de los aspectos esenciales que dan origen y permiten el regimen de empresa privada.- Las diferencias miran en cambio a alcanzar la convergencia de intereses de los integrantes de la empresa entre sí y de ésta con el interés de la comunidad social.

C.- CRITICAS A LA EMPRESA ACTUAL:-

Parece del caso pasar una rápida revista a las críticas que se hacen a la empresa actual con miras a buscar la solución dentro de esta visión humanista de la empresa cuyas características dejamos señaladas.

Es necesario decir que tales críticas tienen diversos orígenes y se formulan en gran número de países.- Provienen de movimientos ideológicos, de planteamientos sindicales, de documentos religiosos, de partidos políticos, de asociaciones patronales, de tratadistas e intelectuales etc.- No es posible hacer aquí una descripción siquiera somera de ellos.

Esquematizando podríamos indicar tres aspectos en estas críticas:

1) Falta de control del poder
2) Insuficiente participación del hombre
3) Falta de consideración del interés general

1) Control del Poder:- Esta crítica se refiere especialmente a la gran empresa.- En ella los dirigentes efectivos escapan al control único que institucionalmente existe, cual es el de los accionistas.- La gran empresa está dirigida por dirigentes profesionales que dan cuenta a asambleas de accionistas que están casi siempre vacías y que se limitan a aprobar lo obrado con escaso acopio de información.

Estos dirigentes no están sujetos al control ni de los trabajadores ni del Estado y ni siquiera, en muchos casos de un mercado competitivo.

Esta falta de control del poder puede llevar a que se ejerza en beneficio de quienes lo poseen y puede inclinar a la empresa a seguir una estrategia de dominación en vez de una estrategia de desarrollo, sin buscar suficientemente el avance tecnológico, la investigación, la adopción de buenos sistemas de administración, etc.

Según los países, la reforma en este aspecto mira a corregir la falta de eficiencia o el abuso del poder.- Se señala que la iniciativa económica, tan importante al desarrollo, depende fundamentalmente de un poder sin control.

La falta de eficiencia tiene una transcendencia social que va más allá del interés de los accionistas pues implica daño al trabajador y a la comunidad.

Tales daños; ¿ no autorizan a los trabajadores y al Estado para proteger sus intereses comprometidos? El derecho de emprender implica el derecho a la mediocridad o al fracaso?

El Estado puede intervenir a tiempo para evitar tales situaciones? El debate al respecto considera la posibilidad de expropiación o intervención estatal por mediocridad, el establecimiento de normas de competencia, la economía concertada, el uso de la herramienta tributaria, etc.

En cuanto al poder de los dirigentes en lo interno de una empresa de cualquier tamaño, encuentra control allí donde existe un poder sindical que lo equilibre.

2) Participación del Hombre:- El hombre en la empresa tiene un papel de ejecutor de órdenes que la autoridad imparte sin siquiera explicar su justificación o su objeto.- Se puede decir que el hombre es ajeno a la empresa porque no participa en ella ni jurídica ni practicamente.

Salvo excepciones no existen sistemas de información, de diálogo, de consulta u otra participación en las decisiones ni tampoco intervención en la designación o control de la autoridad.

La falta de información y conocimiento de la propia empresa hace que el trabajador ni siquiera pueda saber si el nivel de remuneraciones es equitativo.

El trabajador que es adulto como ciudadano es tratado como menor de edad dentro de la empresa.- El no tiene una visión de los objetivos que la empresa persigue.

La remuneración convenida individual o colectivamente no varía con el resultado económico.- En cambio los capitalistas y dirigentes procuran maximizar sus respectivos beneficios en su propio provecho.

El sentido de la reforma, en este aspecto, tiene que ser el de reintroducir al trabajador en la realidad jurídica e institucional de la empresa.

3) Falta de consideración del Interés General:- La Empresa tiene un poder importante que va creciendo con su desarrollo.- Este poder proviene de la acumulación de conocimientos, de recursos financieros, de recursos humanos, de experiencia, de organización, de las relaciones públicas, de la propagandad de sus productos, de la investigación etc.

Este poder así desarrollado es en sí favorable y necesario al progreso.- No debe, en consecuencia buscarse su destrucción.

Pero el uso del poder puede ser empleado en beneficio de la colectividad cuando se sigue una estrategia de progreso o, en contra de ella, cuando se persigue la dominación El uso del poder es pues, ambiguo, como antes señaláramos.

¿Cómo se protege el interés social cuando se hace mal uso del poder?

Existen poderes compensadores como son la competencia de mercado, las asociaciones de proveedores o de consumidores, los sindicatos.

Es necesario que la sociedad a través de legales o reglamentarias medidas/y de una organización adecuada esté en condiciones de controlar y orientar el poder, en especial de la gran empresa.

Como se dijo en las " Consideraciones Generales " el control del poder puede llevarse a cabo según reglas de libertad y de competencia.

En cuanto a la orientación del poder puede conseguirse por el establecimiento de un plan que establezca prioridades y políticas claras y estables.- Un plan bien estudiado orienta la acción de las empresas por sí mismo, es decir, por su coherencia intrínseca, orienta por la disposición normal de seguir las políticas oficiales, por los conocimientos adquiridos con el estudio del plan, y por las ventajas ofrecidas.

El control del poder puede obtenerse parcialmente con medidas tendientes a mejorar la información y la ilustrada participación de los accionistas y de los trabajadores de la empresa.

D:- FUNCION ESPECIFICA DE LA EMPRESA:-

La empresa debe satisfacer fines individuales y fines públicos.- Ni unos ni otros definen para la empresa una función propia.

Los fines individuales son múltiples.- El capitalista busca un dividendo.- El trabajador una remuneración por su trabajo.- Pero además de estos móviles comunes hay otros que se presentan en los distintos individuos y en las distintas posiciones aspectos y aun en grados diferentes.- Algunos quieren satisfacer su gusto de acción o su voluntad de poder.- Otros dan importancia a la seguridad del empleo o a la participación en el poder o al ambiente del trabajo o a obtener estimación y comprensión, etc. Es difícil reducir estos móviles a una noción simple.- Sin embargo es necesario que los fines perseguidos por los individuos y los grupos se alcancen en un grado suficiente; ello es difícil porque no hay identidad ni convergencia entre ellos.

La empresa desempeña múltiples roles respecto al interés general en términos de actividad económica, de crecimiento, de empleo, de necesidades de consumo, etc. Pero no puede definirse sólo por el bien general la finalidad de la empresa porque hay otro tipo de entidades que contribuyen al bien general y actúan en el plano económico

Para encontrar la función específica de la empresa hay que colocarse al nivel de la empresa misma que es una realidad más amplia que los individuos que la componen y menor que la sociedad global, pero distinta de aquellos y de ésta.

La empresa hace actuar, combina y desarrolla recursos con el objeto de crear, de un modo económico y productivo, bienes y servicios en un medio en constante evolución

Toda empresa está sometida a un cambio constante para adaptarse a condiciones variantes.- Sin renovación la empresa perece.- Es por eso que el acto de emprender no es uno sólo que existió al crearse la empresa sino que se renueva permanentemente en vistas a perfeccionarse y a considerar las variaciones del medio.

De este modo la iniciativa y la capacidad creadora son el eje de la empresa.- Esta exige una apertura al progreso, a la innovación, a la investigación, a la adaptación constituída en una política necesaria a la competencia y, en consecuencia, a la supervivencia.- La empresa es, entonces, el agente mismo del progreso económico.

La utilidad o el fruto son mediciones financieras pero no describen lo que la empresa hace.- El progreso económico y técnico, como el fruto, son también necesarios a la empresa y a la Sociedad, pero ellos describen una modalidad de lo que se hace que no comprende ni el aspecto constante y rutinario de la acción, ni el aspecto humano y personal que en la empresa juega.

La función específica de la empresa hay que definirla en términos de creación y en términos de economía.- Se crea cuando se produce; Se crea cuando se progresa. La creación por la empresa define un proceso humano individual y colectivo.- Esta creación tiene caracter económico porque crea bienes o servicios para ser utilizados tener

por los hombres en satisfacer sus necesidades; ya que esos bienes deben/ un valor mayor que aquellos que en producirlo se emplearon, esa diferencia es la fuente que sirve para satisfacer las necesidades de los que hicieron posible la producción y para financiar el crecimiento y el progreso.- Llegamos así a concluír que la función específica de la empresa es la creatividad económica.

Veamos que consecuencias tiene la noción recién establecida en la empresa respecto a la organización, al desarrollo del hombre, a la competencia, al diálogo social, al desarrollo y al Estado.

Creatividad Económica y la Organización de la Empresa:- Ya que la innovación y la constante adaptación al cambio son inherentes a la empresa, es necesario que la organización interna de la empresa sea flexible.- La burocracia, elemento eficaz de la organización debe ser entonces capaz de responder al proceso de innovación; en caso contrario esta herramienta tan necesaria a la organización y al crecimiento, se opondría a la dinámica que la Sociedad y las circunstancias variables, imponen a la empresa.

La rigidez burocrática proviene a) del desarrollo de normas impersonales, que aumentan la seguridad tanto al empresario como al funcionario pero frenan y coartan la iniciativa; b) de la centralización de decisiones en las autoridades máximas con insuficiente contacto interno e información sobre todo de caracter humano; c) de la conversión del proceso burocrático, ideado como medio y transformado en fin en sí mismo, y d) rivalidad y conflictos entre departamentos que luchan por magnificar su propia función e imponer sus puntos de vista.

Los defectos de la rigidez burocrática se transforman en un círculo vicioso y resultan de una reacción perfectamente racional de los individuos a un sistema que, se va convirtiendo en irracional.- La empresa rígidamente burocratizada no es capaz de adaptarse al cambio establecido como política y, si lo consigue, lo hace esporádicamente cuando una crisis se avecina, tardíamente, sin preparación, a gran costo y habiendo experimentado daños que pudieran evitarse.

La burocracia no puede eliminarse pero sí hacerse flexible.- Basada hasta ahora en una visión estática y cierta del mundo se trata de que involucre también la incertidumbre y la novedad.- Son aspectos de este proceso: la descentralización y el desarrollo de los conocimientos de administración.- Se busca racionalizar el sistema de decisión, de información y de ajuste.- Se quiere llegar a la madurez de la organización que es capaz de captar las exigencias de la realidad y de abrirse hacia el exterior.

Son características de esta madurez de la organización: a) la orientación a la ejecución de una tarea en vez del cumplimiento de una regla basada en el control; es decir enfocar el resultado con preferencia al procedimiento; b) una generalizada comprensión de los fines perseguidos hecha consenso aceptado por todos los grupos y niveles a través de la información, comunicación y diálogo y c) una confrontación de esos fines a la realidad cambiante a través de la investigación de la realidad externa y de la información interna.

Sería imposible concebir una madurez de la organización sin una madurez de los hombres que la componen.- De este modo el asunto se relaciona con el desarrollo del hombre que se sitúa al centro de una solución que permite mayor convergencia esencial entre el fin colectivo y los fines individuales.

Al lado de las actividades repetitivas, hipótesis y base de la burocracia clásica, se coloca la actividad innovadora como parte de la organización formal.

La creatividad como comportamiento supone madurez es decir centrarse en la tarea que a cada uno compete, más que en su personal posición respecto a ella, unificar la acción con la persona y observar la realidad para derivar las conclusiones consiguientes.- El ser humano encuentra una motivación mucho más profunda en la necesidad de realización personal que en la simple satisfacción de sus necesidades básicas y de su deseo de seguridad y estabilidad.- La realización personal no reconoce, como las otras aspiraciones, límite alguno.- Por el contrario mientras más se logra más y más intensamente se ambiciona.- En la empresa que conocemos el hombre común logra llenar más o menos plenamente las necesidades básicas pero, hay que reconocerlo, no se siente en absoluto realizado.

Al principio de esta exposición veíamos en qué forma explosiva para el progreso de la humanidad había actuado la liberación de la iniciativa del hombre.- Pero, bien considerada, esa explosión ha sido sólo el fruto de la iniciativa de una proporción infinitesimal de la humanidad.- Ahora es el momento de incorporar a la creatividad, a la iniciativa cada vez mayores proporciones de ella en un proceso de transcendencia histórica en el cual a la empresa le cabe sin duda rol preponderante.

No queremos afirmar que la iniciativa, como cualquier atributo humano, sea una función directa del número de personas; hay entre ellas diferencias naturales.- Pero cualquiera que ellas sean permanece la iniciativa y la creación como una fuerza potencial que es atributo de todo hombre.

Las corrientes de pensamiento y de acción que han buscado el incremento de la productividad mediante la satisfacción del hombre han entendido ésta en un ámbito estrecho que no comprendía la realización de sí mismo, por más que se ocupaban de producir ambiente de estima y comprensión, porque esa realización, si bien supone ese ambiente, requiere iniciativa y libertad además.- Esta limitación explica que no aparezca un aumento de la productividad y que ni siquiera se desee por los obreros, según encuestas, un aumento de participación y responsabilidad.- Quien experimenta las alienaciones profesionales, sociales o políticas provenientes de la falta de integración a la empresa toma una actitud de indiferencia, de apatía o aún de rechazo y oposición que no puede ser alterada si no se remueven los obstáculos que las provocan. Es así como no obstante el deseo innato de realización personal, no es extraño que el hombre de trabajo no quiera participar porque no se le permite hacerlo en las condiciones que el estimaría satisfactorias, es decir, si no existe una participación real que cubra todos sus grados, o sea, la participación objetiva, funcional y política.

El primer grado, u objetiva, es el resultado de la automación y deriva, sin ser explícitamente buscado, de un entendimiento enfocado a su específica función, de la participación más directa en el fruto común que se impone por la imposibilidad de medir la producción personal y de la formación de un sentido de trabajo de equipo.

La participación funcional resulta de diversos cauces como la extensión de responsabilidades, la adopción de métodos modernos de gestión, la información, la flexibilización de las estructuras, el estilo de mando y los esfuerzos para formar al personal.- Ella tiende a disminuir fuertemente las alienaciones profesionales y sociales.

La participación política tiende a suprimir la alienación de poder a través de una participación en él mismo o en su control.- Las relaciones de autoridad, que son inevitables, no provocan alienación de poder si éstas son comprendidas en función de su necesidad para alcanzar los fines que la empresa persigue supuestos éstos conocidos, aceptados y deseados por sus componentes, lo cual supone una participación en las decisiones y en los resultados.- De otro modo el trabajador se negará a participar de manera de comprometer realmente su iniciativa y de hacer suyos los objetivos comunes porque sabe que ello lleva envuelto un mayor esfuerzo, un dinamismo, y un riesgo que actualmente no tiene al estar amparado por la norma burocrática.- La participación política presupone la participación funcional; ambas con complementarias, pero ésta no podrá rendir grandes frutos, a menos que exista también aquella.- La iniciativa para establecer los diversos tipos de participación podría venir de los empresarios ya que ellos pueden actuar sobre las estructuras y ya que ellas son indispensables para incrementar el dinamismo de la empresa.- Esta participación puede no plantearse en el aspecto ético, sino en el aspecto derechos humanos.- Pero ante todo y al nivel de la empresa el aumento de la participación ha de plantearse, primordialmente, como una condición de mayor desarrollo y progreso.

La participación política dice relación directa con la generación, ejercicio y control de la autoridad.

Ya que, como hemos visto, la base de la empresa es el contrato libremente celebrado y ya que existen empresas de diversos tipos y tamaños parece que no fuera del caso dictar una norma legal de caracter institucional que determine una manera precisa de generar la autoridad.- La mediana y pequeña empresa es normalmente el cauce que toma la iniciativa de una persona sola o de un grupo de ellas para realizar una industria y comercio que puede o no ser al mismo tiempo propietario del total o de parte del capital.- La gran empresa se organiza como Sociedad Anónima cuya característica es un número elevado de tenedores del capital.- Hay, sin embargo, Sociedades que por razones legales se constituyen como anónimas no obstante ser sociedades de personas.- Fuera de la Sociedad que llamaremos clásica, existe la Sociedad Cooperativa compuesta por un importante número de socios y que, a su vez, tiene actividades de diverso volúmen.- En el régimen actual, salvo excepciones, en todas ellas el capital genera la autoridad.

La empresa, comunidad, formada por personas que hacen aportes diferentes, es una realidad económico social pero no jurídica.- Es indispensable, primordial, llevar este ente complejo al ordenamiento jurídico, respetando, por cierto, su base contractual pero formándole un cuadro básico de caracter institucional.- La designación y forma de elección de la autoridad parecería que debe ser dejada al convenio de las partes dentro de un marco institucional y que no resulta conveniente ni ecuánime que deba ser un privilegio único del capital ni tampoco que el capitalista no tenga una intervención adecuada en su designación ya que es el capital quien asume el riesgo de la responsabilidad financiera y es el trabajo quien tiene preferencia en la repartición del fruto.- Por otra parte cualquier forma de designación debe valorar fuertemente la iniciativa de los que la fundaron, pues sería contraproducente y contrario al desarrollo económico cualquier sistema que desalentara la iniciativa, la visión y la audacia que tal fundación implica. También debe tenerse presente que en la empresa el dueño de los medios de producción, continúa siéndolo al aportarlo, del mismo modo que el trabajo es dueño y sigue siéndolo del trabajo aportado.- Cada uno debe ser, en consecuencia, libre de tomar las decisiones que le competen.

Cualquiera que sea el modo de designación la autoridad/ésta tiene que colocarse en el plano que corresponde a la función específica de la empresa, proteger los legítimos intereses de todos sus componentes, y someterse a su control respetándose siempre la independencia y unidad de la dirección.

Creatividad y Competencia:- La libertad de emprender es una condición de la creatividad porque implica una libertad de iniciativa y de acción y es tanto más necesaria cuanto el progreso, más que un simple aumento cuantitativo de los bienes, requiere llegar a ser verdaderamente creador.- La creación no es un proceso cierto que siempre tenga un resultado positivo sin que conozca alternativas circunstanciales; en ella hay una mezcla de ciencia, de observación, de espontaneidad, de ensayo y, también de fracaso.- Todo ello dificilmente puede combinarse sin la necesaria libertad.

Antes se entendía la competencia en el sentido de una política de precios que mejorara las ventas en un mercado abierto.- Hoy se extiende además y tal vez principalmente al progreso, a las ventajas que da el nuevo producto, equipo, método o sistema organizativo.- Es en este sentido que la competencia lanza a la empresa a la creatividad.- Lo que ayer sólo fué nuevo y mejor, hoy es antiguo y superado.- La empresa para sobrevivir, para crear necesita hacer de su progreso un proceso institucionalizado dentro de sí misma.- El éxito en la innovación da a la empresa beneficios elevados que le permiten acelerar su progreso en forma acumulativa.

La competencia no es una condición del mercado que se produzca y se conserve por sí misma.- Si la empresa en vez de orientar su poder hacia el progreso lo orienta hacia la dominación se opone al interés general y tiende a destruir la competencia.- Nace así la necesidad de controlar el poder porque muchas veces los llamados poderes compensadores como la propia competencia, los clientes, consumidores o sindicatos no logran hacerlo debidamente.- Este control puede realizarse en relación con las estructuras del mercado, con el comportamiento de las empresas o con los resultados económicos.- Al Estado corresponde en ello un papel importante y decisivo y su acción será beneficiosa si logra con ella una orientación hacia el desarrollo y no un obstáculo al progreso de las empresas.

Creatividad y Diálogo:- La empresa no es un ente aislado.- Se desarrolla en y actúa para la comunidad.

Dentro de esta comunidad se encuentra la organización profesional del sector económico eb que actúa y de todo el sistema productivo.- La organización profesional se dirige sea hacia el interior de las empresas que la forman como a la Sociedad Global.- Ella desempeña el papel de relacionadora entre la empresa y la Sociedad.- En tal rol le compete la función de facilitar la creatividad económica de la empresa y, por eso, aparece como una prolongación indispensable al cumplimiento de la misión específica de la empresa.

También se encuentra dentro de la Comunidad la Organización Sindical.- También con [illegible] diálogo la empresa.

En una confrontación de puntos de vista tenderá a revelarse hasta qué punto, en vez de opuestas, sus respectivas estrategias son complementarias.- Para comprenderlo así y lograr una concertación es necesario concentrar los esfuerzos en concordar las finalidades más que los medios.- Ello hace necesario una percepción

común de que el progreso de la empresa debe conducir y conduce a la elevación del nivel de vida de los trabajadores y, al mismo tiempo tal ventaja deja de producirse si la empresa no logra progresar.- Para que este entendimiento se produzca la función de la creatividad será el elemento esencial; el desarrollo económico es requisito del progreso social pero no es, en todos los casos, una condición suficiente.- Es por eso que para obtener un apoyo decidido del mundo obrero debe insertarse la creatividad en el progreso social y es por eso también que este diálogo es necesario. Los resultados de este diálofo, no frenarán el desarrollo si la complementación del desarrollo económico y el progreso social es comprendido y perseguido por la empresa y por el trabajador .- Una empresa que sirva realmente su función de creatividad y siga una estrategia de progreso conseguirá la adhesión del obrero y, por lo tanto, la concertación será positiva.- Ello no quiere decir que no haya razón ni posibilidad de conflictos; dentro de lo razonable es natural que existan criterios dispares acerca de la proporción en que los recursos se destinen sea al desarrollo económico sea al progreso social directo.- Para resolver tales discrepancias aparece el Estado como un árbitro necesario.

Creatividad y Desarrollo:- El desarrollo constituye en la época actual un objetivo central del Estado.- Dentro de este propósito no solo se limita a sus funciones respecto a la moneda, al comercio exterior, a los mercados.- El interviene en el crédito, destina fuertes inversiones al progreso social, apoya la investigación y la formación profesional, elabora planes de desarrollo, etc.- Todo ello requiere para tener resultado positivo que sus intervenciones se desarrollen a través de una política coherente y aceptada por los diversos sectores sociales y económicos.- En su acción debe orientar a empresarios y trabajadores hacia el cumplimiento de la función específica de creatividad económica que define a la empresa.- El rol principal del Estado será entonces la integración del desarrollo económico y social.

F;- REFORMA DE LA EMPRESA Y SUS ETAPAS:-

Manera de realizar la Reforma:- No parece posible establecer fórmulas rigidas que persigan una total uniformidad en la manera de realizar la Reforma de la Empresa.

Se trata de pasar de una manera de concebir la empresa, en lo interno y en lo externo, que implica profundas alteraciones en su estructura tradicional .- Es necesario evitar fracasos graves y por eso parece necesario proceder por etapas que signifiquen avanzar hacia una meta pero sin desconocer las condiciones económicas y sociales imperantes; estas últimas impondrán sin duda rítmos diferentes a las etapas de transición de acuerdo con las propias características de distintos países, zonas, tipos y tamaños de las empresas etc.- Por otra parte un mismo esquema teórico o conceptual puede concretarse de diversos modos tal como la empresa privada actual reconoce diversidad en muchos e importantes aspectos.

Pasar de una a otra estructura de la empresa requiere que en una determinada comunidad se capte la esencia del cambio y de su objetivo, lo que implica una difusión y una aceptación suficiente de ellos.

Enseguida deben comenzarse experiencias que permitan conocer reacciones y resultados y su multiplicación y generalización.

La ley deberá jugar su propio papel.- Primero estableciendo condiciones que permitan estas experiencias, que eliminen disposiciones en el derecho laboral, tributario, previsional que puedan entorpecerlas, que se dicten nuevas normas que las incentiven y que vayan estableciendo en forma paulatina mecanismos de participación de caracter obligatorio.

En los párrafos siguientes se describen las lineas centrales que deberían informar la reforma y algunas ideas respecto a formas de realización.- Es necesario insistir en que no pueden estas últimas tomarse como únicas ni como rígidas.

Las metas por alcanzar:- La reforma pretende perfeccionar la empresa y considera que:

a) La empresa debe ser una entidad económica-social integrada por todos los que a ella hacen aportes, sea de iniciativa, de capital, de dirección o de trabajo de ejecución.

b) estos aportes pueden ser, en la empresa en que participan varias o muchas personas, hechos en forma diferenciada de manera que pueden ser o no distintas las personas que aportan capital, dirección o trabajo.

c) los integrantes de la empresa persiguen legítimamente una remuneración adecuada por su aporte con cargo al precio de los bienes o servicios producidos.

d) esa remuneración debe ser justa, es decir, proporcionada a su aporte y el éxito de ella está ligado a la obtención de la mayor equidad en esta distribución.

e) todos los integrantes de la empresa tienen derecho a participar en la vida y en las decisiones de la empresa.

f) esta participación debe contemplar autonomía para las decisiones de cada grupo de participantes.

g) la empresa tiene, en si misma, una finalidad de servicio a la comunidad en la cual y para la cual actúa sin que esa finalidad sea opuesta, por naturaleza, a la finalidad de los integrantes de obtener un lucro por su aporte ya que éste, es necesario a su existencia y a su desarrollo y es una medida de su eficiencia.

h) la empresa necesita unidad de dirección y de mando y jerarquías definidas.

En atención a estas consideraciones se propone para aquellas empresas en que trabaje un número mínimo de trabajadores:

1.- La existencia de tres organismos:

a) un organismo que represente a los socios de la sociedad (asamblea de accionistas y directorio en la S.A.)

b) un organismo que represente a los trabajadores (asamblea y delegados); y

c) un consejo de empresa con representación paritaria de los socios y de los trabajadores.

2.- La autoridad en la empresa corresponderá inicialmente a sus organizadores.

3.- Una vez incorporado el personal, se establecerá una autoridad colegiada multirepresentativa que será el Consejo de Empresa y una autoridad ejecutiva o gestora que desempeñará la Presidencia del Consejo.- Tendrá a su cargo la gestión directa y dirimirá los empates.

4.- En las empresas en general la gestión se encomendará a la persona que designe el Consejo.- Sin embargo, en las sociedades de personas en que la administración ejecutiva y directa de la Sociedad corresponda a todos los socios y en las empresas en que el capital y la gestión sea unipersonal, la gestión de la empresa permanecerá en sus manos; sin perjuicio de ello la autoridad colegiada operará como en el caso general, salvo en la decisión de los empates, que se someterá a un procedimiento arbitral.

5.- La autoridad colegiada de la empresa corresponde al Consejo de la Empresa.

6.- Las decisiones distinguirán entre: a) las que sean exclusivamente o preponderantemente social; b) las que sean económico-sociales y c) las que sean exclusivamente económicas.

7.- Las del primer caracter serán sometidas al Consejo de Empresa, pero, de haber discrepancia, se decidirá por los representantes de los trabajadores.-

8.- Las del segundo carácter serán sometidas al Consejo, quien decidirá por mayoría y en caso de empate decidirá el Presidente.

9.- Las del tercer carácter serán del resorte del organismo que represente a los socios sin perjuicio de la información o consulta al Consejo cuando proceda.

10.- Para los efectos de lo que se expresará en los números siguientes, se entiende por fruto de un determinado período:

a) fruto de un período es la diferencia entre los ingresos devengados en ese período y todo el costo necesario para producir estos ingresos con excepción de cualquier tipo de remuneración de esfuerzo o capacidad humana de integrantes de la empresa.

Se incluyen así en este costo, entre otros: el valor de los insumos; las depreciaciones, los gastos financieron, el total de la revalorización del capital inicial del período que no se haya aplicado al activo, y las amortizaciones de los gastos de puesta en marcha según se hubiese acordado por el Consejo de la Empresa.

b) Excedente o déficit es la diferencia, positiva o negativa, entre el fruto y el valor de las remuneraciones preconvenidas para el trabajo y para el capital.

11.- Establecer un convenio de pago de remuneraciones al trabajo y al capital; y de repartición y capitalización de los excedentes entre ellos basado en las siguientes normas generales:

11.1.- Las remuneraciones de los trabajadores en general se fijarán según lo convenido por los representantes de las partes designadas para ello (convenio colectivo); o lo convenido con el sindicato de la empresa; o el acuerdo producido a nivel sectorial.- Estas remuneraciones se pagarán oportunamente con cargo al fruto o en defecto de éste, con cargo a reservas y/o capital.

11.2.- La remuneración del Presidente la determinará el Consejo de la Empresa y, a proposición de aquel, la de los Empleados Superiores.

11.3.- La remuneración del capital consistirá en un porcentaje de éste que se determinará en consideración al interés normal del capital en los títulos de renta fija y el riesgo propio de la actividad específica.- Esta se determinará por acuerdo del Consejo de la Empresa tomado según las normas correspondientes a las decisiones económico-sociales establecidas en el párrafo 8.

11.4.- El fruto de la Empresa se destinará en primer lugar al pago de las remuneraciones de los trabajadores incluyendo al Presidente y a los Empleados superiores; y en segundo término al pago del porcentaje convenido para el capital, el que debe hacerse efectivo como el promedio de períodos predefinidos de uno o más años según el tipo de actividad de la Empresa.

11.5.-El excedente se distribuirá entre el trabajo y el capital en la proporción de sus respectivas remuneraciones.

Los excedentes podrán repartirse o capitalizarse según lo decida el Consejo de la Empresa con acuerdo general.- Este acuerdo será rectificado por los organismos representativos de los socios de los trabajadores.- En caso de capitalizarse, las cuotas correspondientes se acreditarán individualmente o, las que beneficien a los trabajadores podrán destinarse también al financiamiento de obras sociales de interés colectivo.- En caso de desacuerdo se aplicarán las normas correspondientes a las decisiones de caracter económico.

Las etapas por recorrer:- Creemos que, dentro de cada empresa, sería necesario recorrer un camino que vaya permitiendo a los obreros una creciente inteligencia de lo que es la empresa y de su manejo.

Para ello sería necesario proceder por etapas que estivieran orientadas a la meta final.- Con tal objeto se establecerá un comité de empresa cuya composición sea representativa de los distintos sectores que forman la empresa y similar a la que tendría el futuro Consejo de Empresa.- Para ser elegido representante o miembro del Comité sería necesario formar parte de ella y tener una antigüedad y edad mínima (p.ej. 1 año y 24 años).- Este comité, por acuerdo de la Gerencia, iría participando en la vida de la empresa en una forma creciente. Cuando fuera oportuno se constituiría el Consejo de Empresa antes descrito mediante las modificaciones pertinentes de los Estatutos Sociales.- Durante la vigencia del Comité de Empresa, éste se regularía según disposiciones incorporadas al Reglamento Interno.

En cuanto a materias que irían siendo conocidas o decididas por el Comité en un orden de intervención creciente pueden señalarse los siguientes, sin perjuicio de las atribuciones que corresponden a las organizaciones sindicales en estas materias.

a) información de la Administración.
b) información de los representantes de los trabajadores
c) Reglamento de Seguridad
d) Otros Reglamentos (días de lluvia, vacaciones, turnos, reemplazos, etc.)
e) Cumplimiento de las normas, medidas y estadísticas de seguridad (comité central de Seguridad)
f) Reglamento Interno de la empresa con normas, sobre: selección y contratación, descripción de cargos, calificaciones, ascensos, despidos, jornadas y condiciones de trabajo, procedimientos de queja, comunicaciones, etc.
g) Programas culturales o deportivos.
h) Organizaciones de fiestas sociales.
i) Conocimiento y resolución de conflictos sectoriales y quejas .
j) Administración del presupuesto de bienestar social.
k) Administración de los sistemas de entrenamiento.
l) Fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, del convenio colectivo, de la aplicación de los reglamentos.
m) Estudio y aplicación de normas para incrementar la productividad y fijaciones de incentivos, tratos, etc.

En una etapa posterior se convertiría y asumiría las funciones, como se ha dicho, del Consejo de Empresa.

Estos Comités deberán celebrar sesiones frecuentes (quincenales), serán presididas por el Gerente quien asistirá personalmente como asimismo los Jefes de Departamento.- En cada fábrica, taller, y obra, en caso de que hayan varios, habrá un Comité local que servirá de informante del Comité.- Los representantes, elegidos democráticamente, tendrán inamovilidad hasta seis meses después de cumplido su período; su número y composición, variará según las características e importancia de la empresa.

E.- CARACTERISTICAS ESPECIALES DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA:-

La Empresa Constructora tiene modalidades diferentes a empresas que operan en otros ramos de la actividad económica o, para ser preciso se hacen presente en ella, con distinto énfasis, ciertas circunstancias que, en otro grado, ocurren también en las demás.

Emplazamiento de las obras:- Es frecuente que una Empresa Constructora de capacidad mediana o grande tome a su cargo, en forma simultánea, varias obras y que éstas se encuentren en zonas o localidades distantes entre sí.- Esto ocurre, especialmente, en aquellas empresas que se dedican a obras públicas como caminos puertos, puentes, etc.- A su vez las construcciones mismas pueden estar alejadas de la sede central de la organización.- En tales casos dificilmente se produce un nexo entre faenas así diseminadas que aparezca suficientemente fuerte como para hacer que el personal de cualquiera de ellas se sienta unido de alguna manera al que labora en las otras.- Esta desconexión es, sin duda, mayor que la que resulta en una empresa industrial que cuente con varios o muchos establecimientos porque en ella éstos tienen un caracter de permanencia que no poseen las construcciones y que permite alcanzar entre ellos relaciones más estrechas.

Número de obras:- La producción de esta industria de la construcción es muy peculiar si se la compara con cualquier otro sector económico; en efecto en las demás industrias el número de artículo producidos es muy alto y se cuentan por miles o millones.- En cambio en nuestra industria cada empresa tiene un número de contratos que se cuenta por unidades o decenas aún en entidades de gran tamaño.- El valor de cada contrato es, por consiguiente, muy importante dentro del volumen total de construcción de un ejercicio.

Desarrollo de las Obras:- El resultado económico de las obras se determina o es determinable al finalizar la realización del proyecto y liquidar el contrato respectivo.- De este modo el resultado de un contrato puede no arrojar saldo en la cuenta de ganancias y pérdidas de un ejercicio financiero de la empresa constructora y, al mismo tiempo, haber provocado un impacto de importancia en sus gastos generales.- Tal situación sucede más significativamente en proyectos de lento desarrollo. Siendo así, se dificulta la participación de utilidades de los personales ocupados en su realización toda vez que su esfuerzo no se refleja oportunamente en los balances periódicos.

Estabilidad del Personal:-

a) Cantidad de Personal:- Por su naturaleza el número de empleados y obreros necesarios para llevar a cabo una construcción es sumamente variable.- Su permanencia en una misma faena es poco prolongada y se limita, la más de las veces, a períodos muy inferiores a un año.- La propia permanencia en la empresa que puede alcanzar lapsos muy superiores en relación con parte del personal deja siempre a una proporción importante con una precaria estabilidad, si se considera la dificultad de mantener una cantidad fija de personal ocupado.

b) Especialización del Personal:- La inestabilidad del personal en la empresa que obedece a los factores señalados se ve agravada por la especialización del personal.- En efecto dentro de una misma obra los obreros especializados no pueden prestar sus servicios durante todo su desarrollo porque ellos se requieren sólo cuando las partidas de su especialidad entran en ejecución.- Electricistas, pintores, instaladores sanitarios, albañiles, enfierradores solamente tienen trabajo adecuado a su oficio en períodos más cortos que el transcurso del plazo total.- Asi pues la inestabilidad derivada de la cantidad variables se ve magnificada con la especialización.

Volumen de construcción:- Es difícil para las empresas mantener un volumen constante de obras en ejecución, tanto por la discontinuidad resultante del bajo número de obras, como por las variaciones críticas que en la inversión total de un país en construcción se producen como consecuencia de fenómenos complejos derivados de razones conectadas con el estado de la economía en general o de cambio en las políticas económicas que se aplican.

Modalidades de contrato:- Los contratos por precio alzado producen utilidades o pérdidas a las empresas.- Por el contrario en los contratos por administración la experiencia de la empresa, su organización, la disponibilidad de su aparato administrativo, la contabilidad y el uso de sus servicios centrales es remunerada mediante el pago de un honorario relacionado con la importancia de la obra.- En esta forma de contrato la empresa constructora asume el rol de patrón o empleador respecto al personal ejecutor pero su mayor eficiencia y calidad de trabajo no se traduce con facilidad en el volumen de utilidades de la empresa.

Venta de los Productos:- El contrato de construcción fija en general un precio que se estima como probable antes de iniciar una ejecución, la cual normalmente es de lato desarrollo y se refiere a un proyecto que, las más de las veces, no ha sido desarrollado antes.- El precio resultante puede tener variaciones importantes provenientes del cambio de las circunstancias externas prevalecientes al momento de hacer los estudios iniciales.- El beneficio consultado puede afectarse seriamente por esas circunstancias externas a la empresa misma.

Productividad y Utilidades de la Construcción:- Las empresas que actúan en este sector de la actividad económica concurren a las licitaciones en un mercado competitivo que limita el monto de las utilidades medias.- Su monto en relación con el de la inversión total es variable.- También lo es el monto porcentual de sueldos y salarios.

Sin embargo puede afirmarse que la utilidad de un contrato después de descontados los gastos generales de la oficina central representa un porcenta-

je más bien pequeño del monto representativo de las remuneraciones de obreros y de empleados de faena y de la oficina central.

De este modo el margen de beneficios por repartir no es muy significativo.- Sin embargo este margen podría subir sustancialmente si se piensa en un mejoramiento de la productividad proveniente de un mayor rendimiento y cooperación, en una economía por mejor uso de materiales y en el aprovechamiento de iniciativas de los propios trabajadores; todo ello puede derivar de un desarrollado sentido de integración, de comunidad y de responsabilidad compartida.

Reforma de la Empresa Constructora:- Dentro de los principios que deben inspirar la reforma de la empresa en general deben tomarse en cuenta las características propias de cada actividad.

En lo que a empresa constructora se refiere y en relación con las modalidades antes definidas conviene considerar:

a) que en lo relativo al emplazamiento de las obras existiría conveniencia de descentralizar los sistemas de participación en la gestión, en las responsabilidades y en las utilidades en las empresas que realicen obras en localidades distantes.

b) que respecto a la inestabilidad del trabajador se deben poner en práctica políticas de contratación orientadas a disminuir la rotación del personal.

c) que no obstante esta rotación existe una base de personal estable que puede y debe permanecer en ella y cumplir un papel destacado y preferente en la participación porque su conocimiento de la empresa le da una mejor posibilidad de actuar en ella con eficacia.

d) que el derecho a participar corresponde a todos los trabajadores por el hecho de serlo tal como el derecho de integrar la junta de accionistas y elegir sus representantes corresponde a todos los que a la fecha de su celebración posean parte del capital pero que el ejercicio de ese derecho en lo que se refiere a la elegibilidad para cargos representativos por razones de bien común pueda ser restringido o regulado.

e) que en los contratos remunerados por honorarios convendría establecer cláusulas que hagan variar su monto según el mejor resultado, de modo de incentivar la mayor eficiencia de los trabajadores y de la organización en general.

f) que cuando el margen de participación en el resultado aparezca tan bajo que no constituya un real incentivo individual puede establecerse una participación de caracter colectivo que financie obras de interés común.

CONSIDERACIONES FINALES:-

Tal como se ha indicado en el texto anterior la necesidad y conveniencia de proceder a una Reforma de la Empresa, es un asunto que ha preocupado desde hace muchas décadas a ciertos países, que ha sido objeto de múltiples iniciati-

vas de caracter individual o nacional y que ha concitado la atención de las organizaciones empresariales y sindicales, de diversas ideologías, de partidos políticos, de confesiones religiosas y de pensadores e intelectuales.

Frente a esas preocupaciones tan variadas, numerosas y permanentes es lógico conluír que responden a un imperativo de los tiempos que vivimos.- Al someter a crítica a la empresa que hemos conocido hay quienes quieren arrebatar a la actividad privada todo el proceso productivo para entregárselo al Estado, hay quienes rechazan sin mayor análisis todo cambio en sus estructuras tradicionales y hay quienes creen que es posible buscar y lograr su adaptación a los requerimientos del progreso de la humanidad.

Nosotros participamos plenamente de la última posición.- A nuestro juicio la empresa privada ha demostrado ser una herramienta eficacísima en el acelerado desarrollo económico y social de nuestra época.- Por otra parte permite aprovechar mejor la iniciativa creadora del hombre y protege su libertad, dos características que son propias de la persona humana y que forman parte de sus derechos inalienables.

Creemos que las otras dos posiciones indicadas, sustitución de la empresa privada e impermeabilidad a todo cambio, conspiran por igual en contra de la permanencia del regimen de empresa privada.

El hombre de hoy quiere tomar parte en la vida política, económica y social.- El avance de la educación, de la cultura, de la información y del transporte son causas de esta aspiración y abren al mismo tiempo la posibilidad de hacerla realidad.- No nos neguemos con visión miope a defraudar deseos tan justificados como nobles.

Estamos conscientes de las dificultades y de los peligros que a todo cambio profundo es inherente.- La prudencia ha de compatibilizarse con la audacia. Prudencia traducida en estudio detenido del grave problema y en la imaginación y puesta en práctica de un proceso que evite fracasos.- Audacia para actuar como corresponde a empresarios es decir para asumir los riesgos inevitables, para obrar con decisión y energía y para alcanzar el mayor grado de perfección en la empresa en que laboramos.

Tal vez gran parte de los problemas tan agudos que en algunos países se han presentado con caracteres de tal gravedad que amenazan con trastocar la propia escala de valores en que descansa su respectiva nacionalidad habrían podido evitarse o encontrar una solución de general aceptación si hubiéramos afrontado con mente amplia y voluntad firme las causas que han permitido su aparición,con violencia de explosión.

En tal actitud se encuentra, a nuestro juicio, la verdadera defensa y el mayor perfeccionamiento de un regimen de empresa privada en el cual creemos.

CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION

AUTOR Fac. CChC

TITULO La empresa

Nº TOP. 07431